

PENGARUH KOMPENSASI TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN DAN DAMPAKNYA TERHADAP MOTIVASI KERJA (Studi pada Karyawan PT Krakatau Steel (Persero) Tbk.)

Humaeroh

Heru Susilo

Arik Prasetya

Fakultas Ilmu Administrasi

Universitas Brawijaya

Malang

Email : malikmiraa@yahoo.com

ABSTRACT

This research is motivated by PT Krakatau Steel (Persero) Tbk in utilizing available resources optimally to maximize performance. This research aims to describe the employee compensation in the Division of Human Capital Development and Learning Center of PT Krakatau Steel (Persero) Tbk, and explain the influence of Financial and Nonfinancial Compensation simultaneously and partially on Job Satisfaction and Employee Motivation. The sample in this study were all employees of the Division of Human Capital Development and Learning Center PT Krakatau Steel (Persero) Tbk, which amounted to 57 employees. Analysis of the data in this research is using descriptive statistical analysis and path analysis. Based on the research that has been conducted, the result shows that financial and non-financial compensation significantly affect on job satisfaction and employee motivations simultaneously and partially in PT. Krakatau Steel (Persero) Tbk.

Keyword : Compensation, Job Satisfaction, Job Motivation

ABSTRAK

Penelitian ini dilatarbelakangi oleh usaha PT Krakatau Steel (Persero) Tbk dalam memanfaatkan sumber daya yang tersedia untuk memaksimalkan kinerja secara optimal. Penelitian ini bertujuan untuk menjelaskan gambaran Kompensasi pada karyawan Divisi Human Capital Development and Learning Center PT Krakatau Steel (Persero) Tbk, serta menjelaskan pengaruh Kompensasi Finansial dan Kompensasi Non Finansial secara simultan dan parsial terhadap Kepuasan Kerja dan Motivasi Kerja Karyawan. Sampel dalam penelitian ini adalah semua karyawan pada divisi Human Capital Development and Learning Center PT Krakatau Steel (Persero) Tbk yang berjumlah 57 karyawan. Analisis data dalam penelitian ini menggunakan analisis statistik deskriptif dan analisis jalur. Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan menunjukkan bahwa kompensasi finansial dan kompensasi non finansial berpengaruh secara simultan dan parsial terhadap kepuasan kerja dan motivasi kerja karyawan PT. Krakatau Steel (Persero) Tbk.

Kata Kunci : Kompensasi, Kepuasan Kerja, Motivasi Kerja

PENDAHULUAN

Seiring dengan meningkatnya persaingan dalam bisnis, perusahaan selaku organisasi yang menjalankan bisnis harus mampu melakukan aktivitasnya dengan efisien. Dalam hal ini, perusahaan harus memanfaatkan sumber daya yang tersedia untuk memaksimalkan kinerja secara optimal. Perusahaan berusaha meningkatkan kinerja demi terwujudnya produktivitas dan profitabilitas yang maksimal, ada beberapa hal penting yang harus diperhatikan oleh perusahaan tersebut. Perusahaan harus memberikan perhatian yang besar pada salah satu sumber dayanya yang berperan secara langsung dalam menghasilkan kinerja. Sumber daya yang dimaksud adalah sumber daya manusia. Sumber daya manusia adalah bagian dari perusahaan yang mampu bergerak secara dinamis dan menentukan strategi perusahaan dalam mengarungi persaingan bisnis.

Jika dilihat dari sudut pandang sumber daya manusia itu sendiri, terdapat tujuan utama mengapa sumber daya manusia bekerja. Tujuan utamanya adalah untuk bertahan dan meningkatkan kualitas hidupnya melalui imbalan. Berarti apabila di satu pihak seseorang menggunakan pengetahuan, keterampilan, tenaga dan sebagian waktunya untuk berkarya di suatu organisasi, di lain pihak karyawan tersebut mengharapkan menerima imbalan atau kompensasi. Pemberian kompensasi yang setimpal akan membuat sumber daya manusia merasa dihargai dengan baik. Pada akhirnya sumber daya manusia akan merasakan kepuasan dalam bekerja pada sebuah perusahaan tersebut.

Salah satu sasaran penting dalam manajemen sumber daya manusia adalah terciptanya kepuasan kerja karyawan. Kepuasan kerja karyawan menjadi masalah yang cukup menarik dan penting, karena terbukti besar manfaatnya baik bagi kepentingan karyawan maupun perusahaan. Kepuasan kerja karyawan dapat tercipta apabila karyawan mendapatkan gaji yang sesuai dengan kontribusi yang diberikan kepada perusahaan.

Selain itu, kompensasi tidak hanya menciptakan kepuasan kerja tetapi juga menciptakan motivasi kerja. Karyawan yang memiliki kepuasan kerja juga akan termotivasi untuk memberikan kinerja yang maksimal kepada perusahaan. Hal tersebut dapat membantu perusahaan untuk mencapai tujuannya. Jadi, motivasi kerja pada diri karyawan merupakan hal yang harus ditanamkan oleh perusahaan. Sehingga perusahaan harus membuat program kompensasi yang tepat untuk meningkatkan kepuasan kerja karyawan dan motivasi kerja karyawan.

TINJAUAN PUSTAKA

1. Kompensasi

a. Pengertian Kompensasi

Menurut Dessler (2009:46) kompensasi karyawan adalah semua bentuk bayaran atau hadiah bagi karyawan dan berasal dari pekerjaan mereka. Kompensasi memiliki dua komponen utama yaitu pembayaran langsung dan tidak langsung. Menurut Simamora (2006:442) kompensasi terdiri dari imbalan yang bersifat finansial dan jasa tak berwujud, serta tunjangan yang diterima karyawan sebagai bentuk hubungan kepegawaian. Selain itu, kompensasi adalah sesuatu yang diterima oleh para karyawan sebagai pengganti atas kontribusi yang mereka berikan kepada organisasi.

b. Tujuan Kompensasi

Menurut Mondy (2008:4) tujuan umum pemberian kompensasi adalah untuk menarik, mempertahankan dan memotivasi karyawan. Secara umum perusahaan memberikan kompensasi yang tepat kepada karyawan dengan tujuan agar perusahaan mampu mempertahankan karyawan yang unggul dalam memberikan kinerja.

c. Fungsi Kompensasi

Kompensasi juga memiliki fungsi. Menurut Martoyo (2007:118) Fungsi pemberian kompensasi dalam suatu perusahaan adalah untuk pengalokasian sumber daya manusia secara efisien, penggunaan sumber daya manusia secara efisien dan efektif dan untuk mendorong stabilitas dan pertumbuhan ekonomi.

2. Kepuasan Kerja

a. Pengertian Kepuasan Kerja

Dalam Wibowo (2011:501) menurut Robbins kepuasan kerja ialah sikap yang berlaku secara umum terhadap pekerjaan seseorang, yang menunjukkan sebuah perbedaan antara penghargaan yang karyawan terima dengan jumlah imbalan yang mereka yakini seharusnya diterima. Menurut Bangun (2012:329) kepuasan kerja adalah penilaian ke atas suatu pekerjaan apakah menyenangkan atau tidak menyenangkan untuk dikerjakan.

b. Variabel Kepuasan Kerja

Menurut Mangkunegara (2005:117) kepuasan kerja memiliki kaitan dengan variabel-variabel yang dapat mencerminkan kepuasan dalam bekerja. Variabel tersebut terdiri dari *turnover*, tingkat absensi, umur, tingkat pekerjaan, dan ukuran organisasi perusahaan.

c. Faktor-Faktor yang mempengaruhi Kepuasan Kerja

Menurut Mangkunegara (2005:120) 2 faktor yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja adalah faktor yang berada pada diri pegawai (internal) dan faktor pekerjaannya. Sedangkan menurut Luthans (2006:109) pekerjaan itu sendiri, gaji, promosi, pengawasan, kelompok kerja, dan kondisi kerja merupakan faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja.

3. Motivasi Kerja Karyawan

a. Pengertian Motivasi Kerja

Menurut Sunarto (2005:9) motivasi terbentuk dari sikap (*attitude*) karyawan dalam menghadapi situasi kerja di perusahaan (*situation*). Motivasi merupakan kondisi atau energi yang menggerakkan diri karyawan yang terarah atau tertuju untuk mencapai tujuan organisasi perusahaan.

b. Variabel yang Mempengaruhi Motivasi

Menurut Pangewa (2004:79) terdapat variabel-variabel yang mempengaruhi motivasi. Variabel-variabel tersebut terbagi menjadi tiga jenjang dalam lingkungan organisasi, yaitu:

- Beberapa variabel yang melekat pada diri individu yang bersangkutan secara jati atau unik seperti sikap, kesenangan, kebutuhan-kebutuhan khusus.
- Variabel-variabel yang timbul dari ciri pekerjaan yang dikerjakan menyenangkan seperti seberapa ketat pengawasan terhadap pekerjaan tertentu dan tingkat tanggung jawab.
- Variabel-variabel yang terdapat dalam ruang lingkup pekerjaan yang lebih luas, atau lingkungan organisasi yang mendukung, misalnya hubungan kelompok sejawat, sistem-sistem pengawasan, pemberian hadiah yang bersifat menyeluruh dan iklim organisasi.

c. Prinsip-Prinsip dalam Motivasi

Menurut Pangewa (2004:120) terdapat beberapa prinsip dalam memotivasi kerja karyawan yaitu Prinsip partisipasi, Prinsip komunikasi, Prinsip mengakui andil bawahan, Prinsip pendelegasian wewenang, dan Prinsip memberi perhatian.

d. Bentuk-Bentuk Motivasi

Menurut Fahmi (2013:108) motivasi dapat tumbuh dalam dua bentuk dasar, yaitu adalah motivasi ekstrinsik (dari luar) dan motivasi intrinsik (dari dalam diri seseorang atau kelompok).

e. Teori Motivasi

Menurut Pangewa (2004:85) teori motivasi terbagi menjadi 3 jenis yaitu :

a. Teori pemuasan (Satisfaction Theories)

Teori pemuasan didasarkan pada anggapan bahwa seseorang pekerja yang merasa puas terhadap pekerjaannya akan bekerja lebih produktif.

b. Teori-teori Proses

Teori proses memusatkan perhatian pada cara perilaku digerakkan, diarahkan, didukung atau dihentikan.

c. Teori-teori Intrinsik

Teori intrinsik diklasifikasikan menjadi tiga bagian, yaitu Teori kognitif, Teori naluri atau insting, dan Teori psikoanalitis

METODE PENELITIAN

1. Jenis Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan adalah metode penelitian penjelasan (*explanatory research*) dengan kategori penelitian asosiatif atau hubungan. Penelitian asosiatif merupakan penelitian yang bertujuan untuk mengetahui hubungan antara dua variabel atau lebih.

2. Populasi dan Sampel

Populasi dari penelitian ini adalah karyawan tetap yang berada di divisi *Human Capital Development and Learning Center* PT Krakatau Steel yang berjumlah 57 Karyawan. Sedangkan sampel yang diteliti adalah semua karyawan pada divisi *Human Capital Development and Learning Center* PT Krakatau Steel (Persero) Tbk yang berjumlah 57 karyawan. Menurut Arikunto dalam Sumarsono (2004:248) apabila subjek kurang dari 100, maka lebih baik diambil seluruhnya sehingga penelitiannya merupakan penelitian populasi.

3. Metode Pengumpulan Data

a. Data Primer

Data primer akan diperoleh dari hasil kuisioner kepada responden mengenai sikap dan pendapat responden yang berkaitan dengan kompensasi di tempat mereka bekerja dan pengaruhnya terhadap kepuasan kerja dan motivasi kerja karyawan.

b. Data Sekunder

Data sekunder diperoleh secara tidak langsung dari objek yang diteliti. Data ini meliputi wawancara dengan kepala seksi *Human Capital Development and Learning Center* di PT Krakatau Steel (Persero) Tbk. Selain itu data sekunder diperoleh dengan cara mencari dan mempelajari data yang berasal dari catatan dan dokumen yang dimiliki perusahaan yang dianggap penting dan menunjang penelitian,

4. Analisis Data

a. Analisis Statistik Deskriptif

Analisis statistik deskriptif bertujuan untuk mendeskriptifkan tentang gambaran atau lukisan secara sistematis mengenai fakta-fakta, sifat-sifat, serta hubungan yang akan diteliti.

b. Analisis Inferensial

Analisis inferensial didefinisikan sebagai sebuah metode analisis yang menggunakan data berbentuk angka dan membandingkan melalui perhitungan serta mengaplikasikan berdasarkan rumus yang sesuai. Pada penelitian jenis analisis inferensial yang digunakan ini adalah:

i. Analisis Jalur (*Path Analysis*)

Pada dasarnya, koefisien jalur (*path*) merupakan koefisien regresi yang distandarkan. Maksud dari distandarkan adalah koefisien regresi yang dihitung dari *database* yang telah diatur dalam angka baku atau *Z-score* (data yang diset dengan nilai rata-rata = 0 dan standar deviasi = 1). Koefisien jalur (*path*) ini digunakan sebagai analisis untuk menjelaskan besarnya pengaruh variabel bebas terhadap variabel lain yang diberlakukan sebagai variabel terikat.

d. Uji t (Parsial)

Uji t dilakukan untuk menguji pengaruh variabel-variabel bebas secara parsial terhadap variabel terikat. Selanjutnya untuk mengetahui signifikansi analisis jalur, bandingkan antara nilai probabilitas 0,05 dengan nilai probabilitas Sig.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Pada penelitian ini, variabel-variabel yang terkait dikonsepsikan sebagai berikut:

a) Variabel bebas. Variabel bebas pada penelitian ini adalah Kompensasi yang terdiri dari:

1. Kompensasi Finansial (X_1)

Kompensasi finansial (X_1) adalah bentuk kompensasi yang dibayarkan kepada karyawan dalam bentuk uang atas jasa yang mereka sumbangkan pada pekerjaannya. Indikatornya terdiri dari :

- a) Upah/Gaji
- b) Insentif
- c) Tunjangan

2. Kompensasi Non Finansial

Kompensasi non finansial (X_2) adalah segala sesuatu yang berupa selain uang yang diberikan kepada karyawan karena mereka telah menyumbangkan tenaga dan pikiran bagi organisasi. Indikatornya terdiri dari :

- a) Pekerjaan
- b) Lingkungan Kerja

b) Variabel intervening

Pada penelitian ini yang menjadi variabel intervening adalah (Y_1) kepuasan kerja karyawan. Indikatornya terdiri dari:

- a) Kepuasan terhadap pekerjaan
- b) Kepuasan terhadap pembayaran
- c) Kepuasan terhadap promosi
- d) Kepuasan terhadap supervise
- e) Kepuasan terhadap kelompok kerja
- f) Kepuasan terhadap kondisi kerja

c) Variabel terikatnya yaitu:

Pada penelitian ini yang menjadi variabel dependen adalah Motivasi Kerja Karyawan (Y_2). Indikatornya terdiri dari:

- a) Teknis organisasi
- b) Struktur sosial
- c) Kemauan untuk menyelesaikan tugas
- d) Imbalan yang diterima dari bekerja
- e) Dapat diterimanya karyawan sebagai anggota kelompok

Perhitungan Analisis Path

Pada penelitian ini terdapat 5 hipotesis yang peneliti uji. Adapun hasil dari analisis hipotesis-hipotesis tersebut dapat dijelaskan sebagai berikut:

Pengaruh Kompensasi Finansial (X_1) terhadap Kepuasan Kerja (Y_1)

Dari hasil perhitungan analisis secara parsial yang peneliti lakukan, kompensasi finansial (X_1) memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja (Y_1) pada tingkat kesalahan 0,05 ($\alpha = 5\%$). Hasil analisis ini dibuktikan dengan besarnya nilai koefisien path sebesar 0,580 dengan nilai t_{hitung} sebesar 5,297 dengan probabilitas sebesar 0,000 ($0,000 < 0,05$). Berdasarkan pembuktian tersebut, maka secara parsial variabel kompensasi finansial (X_1) memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel kepuasan kerja (Y_1). Dengan kata lain, pada penelitian ini hipotesis pertama dapat diterima.

Pengaruh Kompensasi Non Finansial (X_2) terhadap Kepuasan Kerja (Y_1)

Berdasarkan analisis secara parsial, variabel kompensasi non finansial (X_2) memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap variabel kepuasan kerja (Y_1) pada tingkat kesalahan 0,05 ($\alpha = 5\%$). Hasil analisis ini dibuktikan dengan besarnya nilai koefisien path sebesar 0,225 dengan nilai t_{hitung} sebesar 2,052 dengan probabilitas sebesar 0,045 ($0,045 < 0,05$). Berdasarkan pembuktian tersebut, maka secara parsial variabel kompensasi non finansial (X_2) memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel kepuasan kerja

(Y₁). Dengan kata lain, pada penelitian ini hipotesis kedua dapat diterima.

Tabel 1: Analisis Path tentang pengaruh X₁, X₂ terhadap Y₁

Variabel	Standardized Coefficients Beta	t _{hitung}	Sig t	Keterangan
X ₁	0,580	5,297	0,000	Signifikan
X ₂	0,225	2,052	0,045	Signifikan
Variabel terikat = Y ₁				
R = 0,72				
R Square = 1				
Adjusted R Square = 0,52				
0,50				
2				

Sumber : Data Primer (2013)

Pengaruh Kompensasi Finansial (X₁) terhadap Motivasi Kerja Karyawan (Y₂)

Berdasarkan analisis secara parsial, variabel kompensasi finansial (X₁) secara signifikan berpengaruh positif terhadap variabel motivasi kerja karyawan (Y₂). Hasil ini didapat pada tingkat kesalahan sebesar 0,05 ($\alpha = 5\%$). Pembuktian hasil analisis ini adalah ditunjukkan dengan besarnya nilai koefisien path sebesar 0,301. Nilai t_{hitung} pada hasil analisis ini adalah sebesar 2,544 dengan nilai probabilitas sebesar 0,014 (0,014 < 0,05). Dengan dijabarkannya pembuktian tersebut, dapat dikatakan bahwa variabel kompensasi finansial (X₁) secara parsial berpengaruh signifikan terhadap variabel motivasi kerja karyawan (Y₂). Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa hipotesis ketiga pada penelitian dapat diterima.

Pengaruh Kompensasi Non Finansial (X₂) terhadap Motivasi Kerja Karyawan (Y₂)

Berdasarkan perhitungan yang dilakukan oleh peneliti, ditemukan bahwa variabel kompensasi non finansial (X₂) secara parsial serta signifikan berpengaruh terhadap variabel motivasi kerja karyawan (Y₂). Tingkat kesalahan yang digunakan pada perhitungan ini adalah sebesar 0,05 ($\alpha = 5\%$). Hasil perhitungan ini juga dapat dibuktikan dengan melihat besarnya nilai koefisien path-nya. Koefisien path pada hasil perhitungan ini adalah sebesar 0,244. Sedangkan nilai t_{hitung} yang

digunakan adalah sebesar 2,451 serta nilai probabilitas sebesar 0,018 (0,018 < 0,05). Berdasarkan pembuktian yang telah dipaparkan oleh peneliti, maka variabel kompensasi non finansial (X₂) secara parsial dan signifikan berpengaruh terhadap variabel terikat pada penelitian yaitu motivasi kerja karyawan (Y₂). Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa hipotesis keempat dalam penelitian ini diterima.

Pengaruh Kepuasan Kerja (Y₁) terhadap Motivasi Kerja Karyawan (Y₂)

Berdasarkan analisis secara parsial, variabel kepuasan kerja (Y₁) memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap variabel motivasi kerja karyawan (Y₂) pada tingkat kesalahan 0,05 ($\alpha = 5\%$). Hasil analisis ini dibuktikan dengan besarnya nilai koefisien path sebesar 0,389 dengan nilai t_{hitung} sebesar 3,259 dengan probabilitas sebesar 0,002 (0,002 < 0,05). Berdasarkan pembuktian tersebut, maka secara parsial variabel kepuasan kerja (Y₁) memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel motivasi kerja karyawan (Y₂). Dengan kata lain, pada penelitian ini hipotesis kelima dapat diterima.

Selanjutnya hasil perhitungan dari analisis hubungan kompensasi finansial (X₁), kompensasi non finansial (X₂), dan kepuasan kerja (Y₁) terhadap motivasi kerja karyawan (Y₂) dapat dilihat dalam tabel 2 ini.

Tabel 2 : Analisis Path tentang pengaruh X₁, X₂, Y₁ terhadap Y₂

Variabel	Standardized Coefficients Beta	t _{hitung}	Sig t	Keterangan
X ₁	0,301	2,544	0,014	Signifikan
X ₂	0,244	2,451	0,018	Signifikan
Y ₁	0,389	3,259	0,002	Signifikan
Variabel terikat = Y ₂				
R = 0,799				
R Square = 0,638				
Adjusted R Square = 0,618				

Sumber : Data Primer (2013)

Setelah melihat dua koefisien path yang ditunjukkan pada Tabel 1 dan Tabel 2, maka peneliti dapat membuat persamaan path sebagai berikut :

$$Y_1 = 0,580 X_1 + 0,225 X_2$$

$$Y_2 = 0,301 X_1 + 0,244 X_2 + 0,389 Y_1$$

Berikut ini adalah rumus untuk menghitung pengaruh tidak langsung antar variabel-variabel tersebut:

$$\rho_{x_1y_2} = \rho_{x_1y_1} \cdot \rho_{y_1y_2}$$

$$\rho_{x_2y_2} = \rho_{x_2y_1} \cdot \rho_{y_1y_2}$$

Keterangan :

$\rho_{x_1y_1}$ = Koefisien Jalur X_1 ke Y_1

$\rho_{x_2y_1}$ = Koefisien Jalur X_2 ke Y_1

$\rho_{y_1y_2}$ = Koefisien Jalur Y_1 ke Y_2

Pembahasan Hasil Penelitian

Pemberian kompensasi kepada Karyawan Divisi *Human Capital Development and Learning Center* PT Krakatau Steel (Persero) Tbk ini sangat penting agar tujuan perusahaan dapat dicapai. Suatu kompensasi yang diberikan secara optimal akan dapat menciptakan kepuasan kerja yang maksimal pada karyawan. Hal ini juga didukung oleh pernyataan Sofyandi (2013:162) yaitu tujuan diadakannya pemberian kompensasi adalah untuk memberikan kepuasan kerja kepada karyawan. Artinya apabila perusahaan memberikan kompensasi yang sesuai dengan harapan karyawan maka akan tercipta kepuasan kerja. Melalui kepuasan kerja yang dirasakan para karyawan, maka karyawan akan memberikan prestasi yang terbaik. Berdasarkan penjelasan diatas, berikut ini adalah pembahasan atas hasil uji hipotesis penelitian :

1. Berdasarkan analisis statistik inferensial dengan menggunakan analisis jalur (path analysis), maka pengaruh antarkompensasi finansial terhadap kepuasan kerja sudah terbukti dan dapat diterima. Jika semakin dilaksanakan dengan baik, maka kompensasi finansial yang diberikan kepada Karyawan Divisi Human Capital Development and Learning Center PT Krakatau Steel (Persero) Tbk akan dapat memberikan kepuasan kerja.
2. Hipotesis kedua menyatakan bahwa terdapat pengaruh antara Kompensasi Non Finansial terhadap Kepuasan Kerja. Maka, hipotesis tersebut terbukti dan dapat diterima, hubungan tersebut bersifat signifikan, sehingga dapat dikatakan bahwa Kompensasi Non Finansial yang diberikan Karyawan Divisi Human Capital Development and Learning Center PT Krakatau

Steel (Persero) Tbk juga dapat menciptakan kepuasan kerja.

3. Pengaruh antara kompensasi finansial terhadap motivasi kerja karyawan sudah terbukti dan dapat diterima. Pelaksanaan dari Kompensasi Finansial yang diberikan PT Krakatau Steel (Persero) Tbk kepada Karyawan Divisi Human Capital Development and Learning Center akan dapat menambah motivasi kerja karyawan atau semangat kerja dari karyawan itu sendiri di dalam penyelesaian pekerjaannya. Hal ini sesuai dengan pendapat Sofyandi (2013:162) salah satu tujuan pemberian kompensasi adalah memberikan kepuasan kerja dan memotivasi karyawan.
4. Terdapat pengaruh antara kompensasi non finansial terhadap motivasi kerja karyawan. Hipotesis tersebut terbukti dan dapat diterima, sehingga dapat dikatakan bahwa dengan pemberian kompensasi non finansial pada karyawan divisi human capital development and Learning Center PT Krakatau Steel (Persero) Tbk memacu karyawan agar lebih meningkatkan motivasi kerja atau semangat untuk bekerja dengan baik. Sebagaimana yang dikemukakan oleh Swasto (2011:102) "Salah satu faktor yang dapat mempengaruhi motivasi kerja yaitu imbalan yang diterima para karyawan baik imbalan intrinsik maupun ekstrinsik sangat berpengaruh terhadap semangat kerja". Tujuan pemberian kompensasi didalam perusahaan salah satunya adalah untuk memotivasi karyawan. Semakin baik kompensasi yang diberikan kepada karyawan, maka karyawan akan semakin termotivasi untuk memberikan kinerja yang maksimal..
5. Semakin kuat kepuasan kerja maka semakin tinggi motivasi kerja karyawan Divisi Human Capital Development and Learning Center PT Krakatau Steel (Persero) Tbk. Menurut Kreitner dan Kinicki (2005:273) atasan dapat mempengaruhi motivasi karyawan secara signifikan, yaitu dengan kepuasan kerja. Dari pendapat tersebut, dapat diartikan bahwa variabel kepuasan kerja merupakan variabel yang dapat meningkatkan motivasi kerja karyawan. Jika kepuasan kerja seorang karyawan meningkat, maka akan terjadi pengaruh yang signifikan dimana motivasi kerja karyawan tersebut akan meningkat juga. Perihal yang menjadi sasaran penelitian ini adalah pengaruh

Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja yang sudah dapat dibuktikan, kemudian Kepuasan Kerja tersebut dapat meningkatkan Motivasi Kerja Karyawan dan variabel tersebut juga sudah dapat dibuktikan.

KESIMPULAN DAN SARAN

1. Kesimpulan

Berdasarkan analisis data yang telah dilakukan dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

- a) Kompensasi finansial memiliki pengaruh secara langsung atau hubungan yang kuat terhadap kepuasan kerja karyawan pada *Divisi Human Capital Development and Learning Center* PT Krakatau Steel (Persero) Tbk.
- b) Kompensasi non finansial memiliki pengaruh secara langsung atau hubungan yang kuat terhadap motivasi kerja karyawan pada *Divisi Human Capital Development and Learning Center* PT Krakatau Steel (Persero) Tbk.
- c) Kompensasi finansial memiliki pengaruh secara langsung atau hubungan yang kuat terhadap motivasi kerja karyawan pada *Divisi Human Capital Development and Learning Center* PT Krakatau Steel (Persero) Tbk.
- d) Kompensasi non finansial memiliki pengaruh secara langsung atau hubungan yang kuat terhadap motivasi kerja karyawan pada *Divisi Human Capital Development and Learning Center* PT Krakatau Steel (Persero) Tbk.
- e) kepuasan kerja memiliki pengaruh secara langsung atau hubungan yang kuat terhadap motivasi kerja karyawan pada *Divisi Human Capital Development and Learning Center* PT Krakatau Steel (Persero) Tbk.

2. Saran

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah diuraikan maka:

- a) Permasalahan Kompensasi yang perlu diperhatikan oleh manajemen yaitu:
 - I. Tidak sesuai pemberian insentif berdasarkan prestasi kerja yang dihasilkan. Untuk hal ini peneliti menyarankan pihak manajemen melakukan peninjauan kembali terhadap sistem pemberian insentif ini. Perusahaan harus membenahi sistem insentif yang telah dibuat dan sistem pemberian insentif tersebut harus disesuaikan dengan harapan karyawan dan harus disesuaikan

dengan standar pemberian insentif yang ada di dalam perusahaan. Pemberian insentif ini dimaksudkan perusahaan sebagai upaya untuk memotivasi karyawan yang berprestasi agar tetap bekerja di perusahaan. Dan untuk memotivasi karyawan lain untuk menghasilkan prestasi kerja yang lebih baik.

- II. Perusahaan perlu membenahi kompensasi non finansial yang diberikan oleh karyawan. Pihak manajemen yang memiliki tanggung jawab terhadap pembagian kerja harus benar-benar memperhatikan kemampuan dan keahlian yang dimiliki karyawan. Pihak manajemen harus memberikan pembagian tugas yang sesuai dengan kemampuan dan keahlian masing-masing karyawan, sehingga karyawan dapat berkonsentrasi dalam melaksanakan pembagian pekerjaan tersebut. Perusahaan dapat menggunakan metode pengumpulan informasi dan data pada analisis jabatan atau *job analysis*. Metode tersebut bisa berupa metode observasi, metode wawancara, metode kuisioner atau metode catatan harian karyawan. Hasil dari analisis jabatan atau *job analysis* tersebut dapat digunakan dalam penyusunan program perencanaan tenaga kerja.
- b) Permasalahan Kepuasan yang perlu diperhatikan oleh manajemen yaitu:
 - I. Kesempatan promosi yang tidak sama. Untuk hal ini peneliti menyarankan perusahaan harus memberikan informasi yang jelas, apa yang dijadikan dasar pertimbangan untuk mempromosikan seorang karyawan. Perusahaan juga harus mempunyai syarat-syarat promosi yang sudah diinformasikan kepada seluruh karyawan. Perusahaan juga bisa menggunakan metode-metode dalam analisa jabatan atau *job analysis* dimana metode tersebut dapat menentukan program promosi yang ada di dalam perusahaan. Dengan dilakukannya cara tersebut diharapkan karyawan mengetahui dengan jelas apa saja yang harus dilakukan karyawan untuk melakukan promosi.
 - II. Perusahaan perlu membuat penyebaran angket atau kuisioner tentang kepuasan kerja yang dirasakan oleh karyawan. Hal ini untuk meninjau seberapa besar kepuasan kerja yang dirasakan oleh karyawan. Dengan angket atau kuisioner tersebut pihak manajemen bisa

- mengevaluasi hal-hal yang harus dibenahi kembali. Misalnya apakah besarnya kompensasi yang diberikan kepada karyawan sudah sesuai dengan harapan karyawan.
- c) Permasalahan Motivasi Kerja Karyawan yang perlu diperhatikan oleh manajemen yaitu:
- I. Tidak sesuai pemberian tanggung jawab pekerjaan kepada masing-masing karyawan. Pihak manajemen harus membenahi dalam hal pemberian tanggung jawab kepada karyawan. Pembagian tugas dalam perusahaan harus disusun secara teratur supaya tidak terjadi kesimpang-siuran pembagian tugas yang berakibat tidak adanya kesimpang-siuran tanggung jawab kepada masing-masing karyawan. Pembagian tugas yang jelas akan membantu karyawan untuk lebih berkonsentrasi dalam melakukan pekerjaannya. Perusahaan bisa menggunakan metode-metode pada analisa jabatan atau job analysis dalam pembagian tanggung jawab kepada masing-masing karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- Bangun, Wilson. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Erlangga.
- Dessler, Gary. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jilid kedua. Jakarta: Indeks.
- Fahmi, Irham. 2013. *Perilaku Organisasi*. Bandung: Alfabeta.
- Luthans, Fred. 2006. *Perilaku Organisasi*. Edisi 10. Diterjemahkan oleh Vivin Andhika Yuwono, Shekar Purwamti, Th. Arie P dan Winong Rosari. Yogyakarta: Andi.
- Mangkunegara, A.A. Anwar Prabu., 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Mangkunegara, A.A. Anwar Prabu., 2005. *Evaluasi Kinerja SDM*. Bandung: PT Refika Aditama.
- Martoyo, Susilo. 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE Yogyakarta.
- Mondy, R. Wayne. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi 2. Jakarta: Erlangga.
- Notoatmodjo, S. 2003. *Ilmu Kesehatan Masyarakat*. Jakarta: PT Rineka Cipta.

- Pangewa, Maharrudin. 2004. *Perilaku Keorganisasian*. Jakarta: Departemen Pendidikan Nasional.
- Rivai, Veithzal. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan dari Teori ke Praktik*. Jakarta: Rajawali Press.
- Simamora, Henry. 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Tiga. Yogyakarta: Bagian Penerbitan Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi YKPN.
- Sofyandi, Herman. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Sumarsono, Sonny. 2004. *Metode Riset Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Sunarto. 2005. *Mengelola Karyawan*. Yogyakarta: AMUS.
- Swasto, Bambang. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Malang: UB Press.
- Wibowo. 2011. *Manajemen Kinerja*. Edisi Tiga. Jakarta: Rajawali Press.